



GUBERNUR JAWA TIMUR

PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR  
NOMOR 45 TAHUN 2020  
TENTANG  
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA TIMUR,

- Menimbang:
- a. bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan serta syarat obyektif lainnya;
  - b. bahwa pengangkatan dalam jabatan dimaksudkan untuk pengembangan karier PNS yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan alur karier yang telah ditetapkan;
  - c. bahwa ketentuan Pasal 188 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu ditindaklanjuti dalam bentuk Peraturan Gubernur sebagai pedoman dalam pengembangan karier PNS di Provinsi Jawa Timur;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur;

Mengingat ...

- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Djawa Timur (Himpunan Peraturan Peraturan Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1950 tentang Perubahan Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 (Himpunan Peraturan Peraturan Negara Tahun 1950);
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

6. Peraturan ...

6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan-Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2018 Tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 1 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 63) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 1 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 92);

13. Peraturan ...

13. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 82 Tahun 2017 tentang Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 129 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 82 Tahun 2017 tentang Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur;
14. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 36 Tahun 2019 tentang Perpindahan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;

Menetapkan: PERATURAN GUBERNUR TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Gubernur adalah Gubernur Jawa Timur.
2. Provinsi adalah Provinsi Jawa Timur.
3. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Daerah Provinsi.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Provinsi.
6. Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara penempatan, jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama sampai dengan pensiun.
7. Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
8. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah secara profesional.

9. *Talent Pool* adalah ketersediaan profil potensi dan kompetensi serta kinerja pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan secara berkelanjutan untuk meniti karier sebagai PNS.
10. Rencana Suksesi adalah proses penyiapan PNS yang diproyeksikan untuk jabatan tertentu berdasarkan Manajemen Talenta yang berisi daftar PNS yang memiliki Kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan, memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi, dan memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
12. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
13. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan Kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
14. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.
15. Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
16. Eselon adalah tingkatan Jabatan struktural.
17. Promosi adalah bentuk apresiasi terhadap pegawai dengan pemberian kenaikan Jabatan yang lebih tinggi dalam bentuk pola karier vertikal atau diagonal.
18. Demosi adalah tindakan penurunan Jabatan dengan pangkat tetap, pembebasan dari Jabatan, atau penurunan pangkat dalam rangka pembinaan pegawai.
19. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi Pemerintah.
20. Jabatan ...

20. Jabatan Administrator adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
21. Jabatan Pengawas adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
22. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
23. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
24. Alur Pengembangan Karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan Jabatan tertinggi.
25. Pola Karier Horizontal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.
26. Pola Karier Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.
27. Pola Karier Diagonal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.
28. Tim Penilaian Kompetensi adalah tim di dalam Badan Kepegawaian Daerah Provinsi yang ditugaskan untuk menguji kemampuan secara spesifik dari setiap sikap, pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta penerapannya secara efektif dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dipersyaratkan.
29. Pengembangan Karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan Jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
30. Pejabat ...

30. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
31. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
32. Sistem Informasi ASN yang selanjutnya disingkat SI ASN adalah sistem informasi berbasis Teknologi informasi yang mengolah data dan informasi Jabatan dan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Provinsi menjadi bentuk yang bermanfaat untuk kepentingan kedinasan sesuai kebutuhan.
33. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan Pejabat Administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi:

- a. jenis dan unsur Pola Karier;
- b. Pola Karier dalam Jabatan;
- c. Pengembangan Karier;
- d. penilaian dan pengembangan Kompetensi;
- e. mekanisme pelaksanaan Rencana Suksesi;
- f. penetapan karier; dan
- g. pemantauan dan evaluasi.

## BAB II

### JENIS DAN UNSUR POLA KARIER

#### Bagian Kesatu

#### Jenis Pola Karier

## Pasal 3

- (1) Pola karier PNS terdiri atas:
  - a. Pola Karier instansi; dan
  - b. Pola Karier nasional.

(2) Pola ...

- (2) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disusun dan ditetapkan oleh Gubernur.
- (3) Pola Karier nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b disusun dan ditetapkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

#### Pasal 4

- (1) Gubernur dalam menetapkan Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.
- (2) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.

#### Bagian Kedua Unsur Pola Karier

#### Pasal 5

- (1) Dalam menyusun Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan memperhatikan unsur-unsur Pola Karier.
- (2) Unsur-unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. pendidikan formal;
  - b. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
  - c. usia;
  - d. masa kerja;
  - e. pangkat/golongan ruang;
  - f. tingkat Jabatan;
  - g. pengalaman Jabatan;
  - h. penilaian prestasi kerja; dan
  - i. Kompetensi Jabatan.

#### Pasal 6

- (1) Pendidikan formal serta pendidikan dan pelatihan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a dan huruf b ditetapkan sesuai kebutuhan Jabatan.
- (2) Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam Pengembangan Karier seorang PNS.
  - (3) Masa ...



- (3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf d diperhitungkan antara selisih usia saat diangkat dalam suatu Jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam Jabatan sebelumnya, kecuali usia pengangkatan Jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali.
- (4) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf e berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.
- (5) Tingkat Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf f merupakan jenjang Jabatan yang terendah sampai dengan jenjang Jabatan yang tertinggi.
- (6) Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf g terkait korelasi dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- (7) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf h dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (8) Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf i ditetapkan untuk setiap jabatan.

### BAB III

#### POLA KARIER DALAM JABATAN

##### Bagian Kesatu

##### Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara

#### Pasal 7

- (1) Jabatan yang diduduki oleh pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas:
  - a. JPT;
  - b. Jabatan Administrasi; dan
  - c. Jabatan Fungsional.
- (2) JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a di lingkungan Pemerintah Provinsi dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:
  - a. JPT Madya setara dengan eselon I.b yakni Sekretaris Daerah Provinsi;

b. JPT ...

- b. JPT Pratama terdiri atas:
- 1) JPT Pratama setara dengan eselon II.a, meliputi:
    - a) Asisten Sekretaris Daerah;
    - b) Direktur Rumah Sakit Umum Daerah kelas A;
    - c) Kepala Badan/Dinas;
    - d) Kepala Satuan Polisi Pamong Praja;
    - e) Inspektur;
    - f) Sekretaris DPRD; dan
    - g) Staf Ahli Gubernur.
  - 2) JPT Pratama setara dengan eselon II.b, meliputi:
    - a) Kepala Biro;
    - b) Direktur Rumah Sakit Khusus Daerah kelas A;
    - c) Direktur Rumah Sakit Umum Daerah kelas B; dan
    - d) Wakil Direktur Rumah Sakit Umum Daerah kelas A.
- (3) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b di lingkungan Pemerintah Provinsi dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:
- a. Jabatan Administrator terdiri atas:
    - 1) Jabatan Administrator setara dengan eselon III.a, meliputi:
      - a) Sekretaris Badan/Dinas/Inspektorat/Satuan Polisi Pamong Praja;
      - b) Kepala Bidang/Bagian;
      - c) Kepala Badan Penghubung Daerah;
      - d) Inspektur Pembantu;
      - e) Direktur Rumah Sakit Khusus Daerah kelas B;
      - f) Direktur Rumah Sakit Umum Daerah kelas C;
      - g) Wakil Direktur Rumah Sakit Khusus Daerah kelas A; dan
      - h) Wakil Direktur Rumah Sakit Umum Daerah kelas B.
    - 2) Jabatan Administrator setara dengan eselon III.b, meliputi:
      - a) Kepala Unit Pelaksana Teknis Badan/Dinas kelas A;
      - b) Kepala Cabang Dinas kelas A;
      - c) Direktur ...

- c) Direktur Rumah Sakit Umum Daerah kelas D;
  - d) Kepala Bagian/Bidang pada Rumah Sakit Umum Daerah kelas A, kelas B, dan kelas C; dan
  - e) Kepala Bagian/Bidang pada Rumah Sakit Khusus Daerah kelas A dan kelas B.
- b. Jabatan Pengawas terdiri atas:
- 1) Jabatan Pengawas setara dengan eselon IV.a, meliputi:
    - a) Kepala Subbagian/Subbidang/Seksi;
    - b) Kepala Cabang Dinas kelas B; dan
    - c) Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan kelas B.
  - 2) Jabatan Pengawas setara dengan eselon IV.b meliputi:
    - a) Kepala Subbagian Tata Usaha pada Cabang Dinas kelas B;
    - b) Kepala Subbagian Tata Usaha pada Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan kelas B; dan
    - c) Kepala Subbagian Tata Usaha pada Satuan Pendidikan.
- c. Jabatan Pelaksana.
- (4) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
- a. Jabatan Fungsional kategori keahlian dari jenjang yang paling tinggi ke yang paling rendah meliputi:
    - 1) Ahli Utama;
    - 2) Ahli Madya;
    - 3) Ahli Muda; dan
    - 4) Ahli Pertama.
  - b. Jabatan Fungsional kategori keterampilan dari jenjang yang paling tinggi ke yang paling rendah meliputi:
    - 1) Penyelia;
    - 2) Mahir;
    - 3) Terampil; dan
    - 4) Pemula.
- (5) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian ...

Bagian Kedua  
Pola Perpindahan Jabatan

Pasal 8

- (1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam Jabatan Pelaksana maupun Jabatan Fungsional dengan Alur Pengembangan Karier melalui pola perpindahan Jabatan dengan:
  - a. Pola Karier Vertikal;
  - b. Pola Karier Horizontal; atau
  - c. Pola Karier Diagonal.
- (2) Pola perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:
  - a. formasi Jabatan;
  - b. jenjang pangkat dalam Jabatan;
  - c. tingkat dan kualifikasi pendidikan;
  - d. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
  - e. pengalaman Jabatan;
  - f. Kompetensi; dan
  - g. penilaian prestasi kerja.
- (3) Alur Pengembangan Karier dan pola perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Ketiga  
Persyaratan Pengangkatan Dalam Jabatan  
Paragraf 1  
JPT

Pasal 9

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Madya sebagai berikut:
  - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
  - c. memiliki ...

- c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
  - d. sedang atau pernah menduduki JPT Pratama atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama paling singkat 2 (dua) tahun;
  - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagai berikut:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
  - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
  - d. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
  - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Ketentuan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan Presiden.
- (4) Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan ayat (2) huruf b dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi.
- (5) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menjadi salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan pada perangkat daerah dan pengembangan karier pegawai Aparatur Sipil Negara di daerah.

Paragraf 2  
Jabatan Administrasi

Pasal 10

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus Sekolah Kader dengan predikat sangat memuaskan.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki ...

- f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (4) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
  - c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
  - d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan; dan
  - f. sehat jasmani dan rohani.
- (5) Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dan ayat (3) huruf f dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi.
- (6) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menjadi salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan pada perangkat daerah dan pengembangan karier pegawai Aparatur Sipil Negara di daerah.

### Paragraf 3

### Jabatan Fungsional

### Pasal 11

Pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan dilakukan melalui pengangkatan:

- a. pertama;
- b. perpindahan dari Jabatan lain; atau
- c. penyesuaian/*inpassing*.

Pasal 12 ...

#### Pasal 12

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 13

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui perpindahan dari Jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

f. berusia ...



- h. berusia paling tinggi:
  - 1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda;
  - 2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya; dan
  - 3) 60 (enam puluh) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT;
- h. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 14

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 15

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;

f. nilai ...

- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 16

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. berusia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun; dan
- i. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 17

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;

d. berijazah ...

- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 18

- (1) Selain pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, juga melalui promosi.
- (2) Pengangkatan PNS melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
  - b. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - c. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 4

#### Formasi Jabatan

#### Pasal 19

- (1) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 18, pengangkatan PNS dalam jabatan juga memperhatikan ketersediaan formasi Jabatan dan anggaran.
- (2) Penyusunan formasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada analisa jabatan dan analisa beban kerja.

Bagian ...

Bagian Keempat  
Demosi

Pasal 20

Demosi dilakukan apabila:

- a. nilai kinerja rendah;
- b. terjadi pelanggaran hukuman disiplin tingkat berat;
- c. atas permintaan sendiri;
- d. tidak tersedia formasi jabatan setara; dan/atau
- e. adanya perampangan organisasi pemerintah.

BAB IV  
PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 21

- (1) Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, Kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (2) Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK melalui manajemen Pengembangan Karier PNS dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan Pola Karier PNS.
- (3) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
- (4) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Pasal 22

Manajemen Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi serta dapat dilakukan melalui penugasan.

Pasal 23

- (1) Pengisian dan penempatan PNS dalam Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi dari lingkungan internal Pemerintah Provinsi.

(2) Mutasi ...

- (2) Mutasi dan/atau promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja PNS yang dibentuk oleh Pejabat Yang Berwenang.

#### Pasal 24

- (1) Pengisian dan penempatan PNS dalam JPT dilakukan melalui mutasi, promosi secara terbuka, dan/atau promosi melalui mekanisme *Talent Pool*.
- (2) Pengisian JPT yang lowong melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji Kompetensi dari pejabat yang ada, dengan ketentuan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. satu klasifikasi Jabatan;
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan; dan
  - c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Pengisian JPT melalui mutasi dan/atau promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK dengan terlebih dahulu membentuk Panitia Seleksi.
- (4) Khusus untuk pengisian JPT Madya di lingkungan Pemerintah Provinsi dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional.

### BAB V

#### PENILAIAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

##### Bagian Kesatu

##### Penilaian Kompetensi

#### Pasal 25

- (1) PNS yang akan diangkat dan diberhentikan dalam dan dari jabatan dapat dilakukan penilaian Kompetensi.
- (2) Penilaian Kompetensi dilakukan untuk mendapatkan data potensi dan Kompetensi, dalam rangka membandingkan Kompetensi yang dimiliki dengan Standar Kompetensi Jabatan.

(3) Penilaian ...

- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup pengukuran:
  - a. Kompetensi Teknis, yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
  - b. Kompetensi Manajerial, yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;
  - c. Kompetensi Sosial Kultural, yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan; dan
  - d. Kompetensi pemerintahan, yang diukur dari pengetahuan dan kemampuan yang berkaitan dengan melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan.
- (4) Penilaian Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh *assessor* internal pemerintah provinsi atau bekerjasama dengan *assessor* independen.
- (5) Metode penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi.

## Bagian Kedua Pengembangan Kompetensi

### Pasal 26

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan Kompetensi, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 5 (lima) hari kerja atau setara dengan 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.

(4) Pengembangan ...

- (4) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.
- (5) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal.
- (6) Jenis pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) tercantum dalam Lampiran B yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

#### Pasal 27

- (1) Riwayat pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 harus dimasukkan dalam SI ASN.
- (2) Riwayat pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar Pengembangan Karier dan menjadi salah satu dasar pengangkatan dalam Jabatan.

#### Pasal 28

- (1) Setiap Perangkat Daerah harus menyusun kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi bagi PNS di lingkungan kerjanya, meliputi:
  - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan
  - b. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (2) Untuk menyusun rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan analisis kesenjangan Kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- (3) Analisis kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan membandingkan profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
- (4) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

(5) Rencana ...

- (5) Rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah.
- (6) Perangkat Daerah harus menyediakan 2% (dua persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) anggarannya untuk rencana pengembangan Kompetensi PNS di lingkungan kerjanya.
- (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan paling lambat 2 (dua) tahun sejak Peraturan Gubernur ini ditetapkan.

## BAB VI

### MEKANISME PELAKSANAAN RENCANA SUKSESI

#### Pasal 29

- (1) Penyiapan Rencana Suksesi disusun berdasarkan kesesuaian antara Standar Kompetensi Jabatan dengan profil Kompetensi individu, penilaian kinerja, rekam jejak, kualifikasi pendidikan dan pelatihan untuk seluruh level jabatan.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis pada *Talent Pool*.
- (3) Kepala Perangkat Daerah harus menyusun Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di lingkungan Perangkat Daerahnya paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Gubernur ini ditetapkan.

#### Pasal 30

- (1) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok Rencana Suksesi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi pada setiap Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah masing-masing.

(3) Apabila ...



- (3) Apabila Kepala Perangkat Daerah tidak menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan instansinya, maka PPK dapat mempertimbangkan untuk tidak memproses karier PNS di lingkungan perangkat daerah tersebut.

#### Pasal 31

- (1) Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Provinsi dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi dan diumumkan melalui SI ASN.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur.

#### Pasal 32

Mekanisme Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 31 dan peta jabatan tercantum dalam Lampiran C yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

#### Pasal 33

Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi selaku pengelola kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) menyiapkan daftar nama PNS yang diproyeksikan untuk mengisi Jabatan yang lowong atau akan lowong di lingkungan Pemerintah Provinsi berdasarkan Manajemen Talenta.

#### Pasal 34

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 untuk Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional disampaikan kepada Ketua Tim Penilai Kinerja PNS.
- (2) Ketua Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memberikan pertimbangan kepada Gubernur terkait promosi PNS dalam Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dengan memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi.

#### Pasal 35

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 untuk JPT Pratama disampaikan kepada Panitia Seleksi.

(2) Panitia ...

- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan persetujuan Gubernur memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi untuk diikutsertakan dalam seleksi pengisian JPT Pratama melalui mekanisme *Talent Pool* di lingkungan Pemerintah Provinsi.
- (3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan hasil penilaian seleksi tersebut dan merekomendasikan sebanyak 3 (tiga) nama calon kepada Gubernur.
- (4) Laporan hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) berupa:
  - a. Berita Acara;
  - b. Keputusan Panitia Seleksi;
  - c. nilai pada setiap tahapan seleksi; dan
  - d. hasil *assessment*;dilaporkan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan penetapan dan pelantikan oleh Gubernur.

## BAB VII PENETAPAN KARIER

### Pasal 36

- (1) Penetapan karier PNS merupakan ketetapan organisasi terhadap Jabatan individu PNS yang ditandatangani oleh Pejabat Yang Berwenang dan bersifat mengikat.
- (2) Penetapan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk JPT Madya dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama menjadi kewenangan Presiden.
- (3) Penetapan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk JPT Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional Keahlian jenjang Ahli Pertama sampai dengan Ahli Madya, dan Jabatan Fungsional Keterampilan jenjang Pemula sampai dengan Penyelia menjadi kewenangan Gubernur.
- (4) Penetapan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) khusus untuk JPT terlebih dahulu dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi.

(5) Gubernur ...

- (5) Gubernur dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan dan pemberhentian PNS dalam dan dari Jabatan Administrator ke bawah dan Jabatan Fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu.

#### Pasal 37

Penetapan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 terdiri dari 3 (tiga) bagian yaitu mutasi, promosi, dan demosi.

### BAB VIII

#### PEMANTAUAN DAN EVALUASI

#### Pasal 38

- (1) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pengembangan Karier di lingkungan Pemerintah Provinsi dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS sesuai dengan Pola Karier.
- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara terus menerus akan dievaluasi dan dikembangkan sesuai dinamika organisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- (3) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) digunakan sebagai dasar penyempurnaan atau perbaikan Pengembangan Karier PNS melalui Pola Karier yang baik untuk tahun berikutnya.

### BAB IX

#### KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 39

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

(3) Khusus ...

- (3) Khusus untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan terakhir terhitung sejak tanggal pelantikan, kecuali bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan.
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan atas dasar kesesuaian antara Kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan Pola Karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan prinsip larangan konflik kepentingan.

#### Pasal 40

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat diperpanjang masa jabatan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan Kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (2) Untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Gubernur menetapkan Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam Jabatan tersebut dengan terlebih dahulu dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

#### Pasal 41

Pegawai yang telah ditetapkan pengangkatan dalam JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional harus dilantik paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja setelah tanggal penetapan pengangkatan dalam jabatan.

#### Pasal 42

PNS yang diberikan penugasan pada instansi di luar Pemerintah Provinsi, apabila telah memangku jabatan diprioritaskan pada jabatan yang setara dengan mempertimbangkan ketersediaan lowongan jabatan.

BAB X  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 43

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Timur.

Ditetapkan di Surabaya  
pada tanggal 27 Juli 2020

GUBERNUR JAWA TIMUR

ttd.

KHOFIFAH INDAR PARAWANSA

Diundangkan di Surabaya  
Pada tanggal 27 Juli 2020

SEKRETARIS DAERAH  
PROVINSI JAWA TIMUR

ttd.

Dr. Ir. HERU TJAHOJONO  
Pembina Utama  
NIP. 19610306 198903 1 010

BERITA DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2020 NOMOR 45 SERI E